



Kokemukset rakennusalan työhyvinvointitoimenpiteistä ja niiden vaikutus työssä jaksamiseen

Lassi Palmén

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2025

Rakennus- ja yhdyskuntatekniikan insinööri
Rakennustuotanto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Rakennus- ja yhdyskuntatekniikan insinööri
Rakennustuotanto

PALMÉN, LASSI:

Kokemukset rakennusalan työhyvinvointitoimenpiteistä ja niiden vaikutus työssä jaksamiseen

Opinnäytetyö 26 sivua
Toukokuu 2025

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin länsisuomalaisen keskisuuren rakennusyhtiön työhyvinvointitoimenpiteitä ja niiden vaikutusta työssä jaksamiseen kyselytutkimuksen avulla. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat fyysisistä rakennustyötä tekevät työntekijät. Työssä tehtiin ja hyödynnettiin kyselytutkimusta, jonka avulla kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia työn mielekkyydestä ja tärkeydestä, työn ergonomiasta ja kuormittavuudesta, palautumisesta, työntekijöiden yhteishengestä ja työnteon laadusta, stressin ilmenemisestä ja työhyvinvointitoimenpiteistä sekä niiden vaikutuksesta työhön ja jaksamiseen.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin työhyvinvoinnin, stressin ja unenpuutteen vaikutuksia työssä jaksamiseen sekä rakennusalan erityispiirteitä ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Tulosten perusteella työntekijät olivat sitä mieltä, että työn mielekkyys ja yhteishenki olivat yrityksessä hyvällä tasolla, mutta työergonomiassa ja turvallisuudessa ilmeni erimielisyyksiä. Työhyvinvointitoimenpiteet ja niiden vaikutukset olivat monille työntekijöille epäselviä tai tuntemattomia, mikä saattaa viitata puutteelliseen tiedonkulkuun ja viestintään. Myös stressinhallintaan liittyvä tuki koettiin riittämättömäksi.

Tulosten perusteella työhyvinvoinnin kehittämisessä korostuu selkeä tiedottaminen, esihenkilöiden kouluttaminen, ergonomian ja turvallisuuden parantaminen sekä kehittymismahdollisuuksien parantaminen. Työhyvinvointiin ja sen parantamiseen liittyvät käytännöt tulisi tuoda näkyväksi ja ymmärrettäväksi jokaiselle työntekijälle, jotta toimenpiteet vaikuttaisivat aidosti jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Opinnäytetyö tarjoaa konkreettisia kehitysehdotuksia, joiden avulla rakennusalan yritys voi parantaa työntekijöidensä hyvinvointia ja sitä kautta myös työn tuottavuutta ja laatua.

Asiasanat: työhyvinvointitoimenpide, työhyvinvointi, rakennusala, kyselytutkimus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Construction Engineering
Building Production

PALMÉN, LASSI:

Experiences of Occupational Well-being Measures in the Construction Industry
and Their Effect on Coping at Work

Bachelor's thesis 26 pages
May 2025

This thesis aimed to investigate the occupational wellbeing measures of a medium sized construction company located in Western Finland and their impact on work endurance, using a survey study. The respondents of the thesis consisted of construction workers performing physical labor. The survey was designed and utilized to gather employees' views and experiences regarding the meaningfulness and importance of their work, ergonomics and physical strain, recovery, team spirit and work quality, occurrence of stress, and the perceived impact of occupational wellbeing measures on their work and endurance.

According to the results, employees felt that the meaningfulness of their work and team spirit were at a good level in the company, but opinions varied concerning ergonomics and safety. Several employees found the occupational wellbeing measures unclear or unfamiliar, suggesting potential issues in information flow and communication. Support for stress management was also perceived as insufficient.

Based on the results, key areas for improving occupational wellbeing include clear communication, training of supervisors, improvements in ergonomics and safety, and enhanced development opportunities. Practices related to occupational wellbeing and its improvement should be made visible and understandable for every employee, to ensure they genuinely support endurance and job satisfaction. The thesis offers concrete development suggestions that can help the construction company improve the wellbeing of its employees and thus the productivity and quality of work.

Key words: occupational wellbeing measure, wellbeing at work, construction industry, survey study

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Tausta	5
1.2	Tavoite	6
1.3	Rajaus	6
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
2.1	Työhyvinvointi ja sen merkitys työssä jaksamiselle	7
2.2	Stressi ja sen vaikutus työhyvinvointiin	7
2.2.1	Stressin vaiheet ja niiden hoito	8
2.3	Unenpuute ja sen yhteys työntekoon	8
2.4	Rakennusalan erityispiirteet ja niiden vaikutus työhyvinvointiin	9
3	KYSELYTUTKIMUS JA SEN TOTEUTUS	11
3.1	Kyselyn tavoitteet	11
3.2	Kyselyn osallistujat	11
3.3	Kyselytutkimuksen tulokset ja niiden analysointi	12
3.3.1	Työn mielekkyys ja tärkeys	12
3.3.2	Työn ergonomia ja kuormittavuus	13
3.3.3	Työpäivästä palautuminen	14
3.3.4	Yhteishenki ja työnteon laatu	15
3.3.5	Stressin ilmeneminen työssä	17
3.3.6	Työhyvinvointitoimenpiteet ja niiden vaikutus työntekoon ja jaksamiseen	18
3.4	Mahdolliset toimenpiteet ja johtopäätöksiä tuloksista	23
4	KYSELYTUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA	25
4.1	Kyselytutkimusmenetelmän arviointi	25
5	YHTEENVETO	26
	LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

1.1 Tausta

Rakennusalan työ on usein raskasta. Rakennusala poikkeaa muista aloista, koska työ on dynaamista ja liikkuvaa. Lisäksi työkohteiden vaihtuvuus ja useiden urakoitsijoiden toiminta samalla työmaalla aiheuttaa haasteita työturvallisuuden takaamiselle. Rakennusalalla tapahtuu muuttuvien olosuhteiden vuoksi paljon tapaturmia ja lisäksi esimerkiksi korjausrakentamisessa korostuvat kemiallisista alicisteista johtuvat terveysongelmat. Työtapaturmariskin lisäksi rakennustyössä alitistutaan mm. melulle, erilaisille pölyille, lämpötilan ja sääolosuhteiden vaihtelulle. (Työsuojelu.fi 2025.)

Opinnäytetyössä keskeisessä osassa on työhyvinvointi. Työhyvinvointia voi määritellä eri tavoin, esimerkiksi: Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ tukee elämän kokonaisuutta. Työhyvinvointi on sekä yksilön että työyhteisön kokemus ja näkyy myös ulospäin, esimerkiksi asiakkaille. Työ sujuu ja osaaminen sekä työn haastavuus ovat tasapainossa. Työhyvinvointiin vaikuttavat työn, työpaikan, johtamisen ja työyhteisön rakenteet ja käytännöt. Vaikka jokainen meistä kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti, siihen liittyvien asioiden yhteinen käsittely työpaikalla on tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä on innostavaa ja lisää osallisuuden kokemusta. Myös lainsäädäntö ohjaa työnantajia kehittämään työpaikkaa henkilöstön kanssa. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Työhyvinvointitoimenpiteet voivat olla esimerkiksi liikunnan ja terveellisten elämäntapojen edistämistä tai henkisen tuen tarjoamista, mutta niiden tavoite on parantaa työntekijöiden jaksamista ja yhteisöllisyyttä työpaikalla. Finla.fi kertoo verkkosivuillaan henkilöstön hyvinvoinnin mittaamisesta näin: Henkilöstön mittaaminen voi tuntua haastavalta, mutta onneksi on olemassa konkreettisia mittareita, jotka auttavat hahmottamaan kokonaiskuvaa. Tyytyväisyyskyselyt, sairauspoissaolotilastot ja työkykyindeksit ovat esimerkkejä työkaluista, joita voidaan käyttää hyvinvoinnin tasojen arvioimiseen. Lisäksi on tärkeää seurata henkilöstön

kokemaa stressin määrää, työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä työssä koettua merkityksellisyyttä. Nämä psykososiaaliset tekijät ovat yhtä lailla tärkeitä hyvinvoinnin mittareita. (Finla.fi 2024.) Tässä opinnäytetyössä teetetään edellä mainittu tyytyväisyyskysely, jonka pohjalta pyritään tarkastelemaan työhyvinvoinnin merkitystä työssä jaksamiseen.

1.2 Tavoite

Tämä opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvointia ja työhyvinvointitoimenpiteitä länsisuomalaisessa rakennusyrityksessä ja sitä kautta pyrkiä avaamaan työhyvinvoinnin merkitystä työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Opinnäytetyön päätavoitteena on selvittää auttavatko yrityksen työhyvinvointitoimenpiteet töissä jaksamiseen, ja millä tavoin stressi ja unenpuute vaikuttavat tähän. Osatavoitteena on tarjota suosituksia yritykselle siitä, miten rakennusalan työhyvinvointia voidaan edelleen kehittää, jotta työntekijöiden hyvinvointi paranee ja samalla työn tuottavuus ja laatu pysyvät korkealla tasolla. Tavoitteiden saavuttamisessa käytetään apuna kyselyä, joka teetetään yrityksen työntekijöille ja muita yrityksen antamia tietoja työhyvinvointitoimenpiteistä. Kyselyn ja yrityksen itse keräämien tietojen perusteella kartoitetaan ja tehdään johtopäätöksiä kyseisen rakennusliikkeen työhyvinvoinnista, työilmapiiristä ja työntekijöiden tyytyväisyydestä.

1.3 Rajaus

Tutkimuksen kohderyhmänä toimii länsisuomalainen keskisuuri rakennusalan kasvava yritys ja sen työntekijät. Opinnäytetyössä keskitytään pelkästään rakennustyötä suorittaviin työntekijöihin, ei toimihenkilöihin, esimiehiin tai muihin johtajiin. Kyseinen yritys valikoitui tutkimukseen, koska opinnäytetyön tekijällä on henkilökohtaisia suhteita yritykseen ja sen johtoon. Opinnäytetyö tutkii rakennusalan työhyvinvointitoimenpiteitä ja niiden vaikutuksia työntekijöiden työssä jaksamiseen, ei yrityksen taloudellisiin asioihin tai muihin seikkoihin. Tutkimuksessa keskitytään vain kohteena olevan yrityksen työhyvinvointitoimenpiteisiin, ei yleisesti rakennusalalla esiintyviin toimenpiteisiin tai ilmiöihin.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Työhyvinvointi ja sen merkitys työssä jaksamiselle

Työ tuottaa hyvinvointia monin tavoin, koska työssäkäynti on keskeinen elämänalue työikäiselle ihmiselle. Työ tarjoaa toimeentuloa, mahdollisuuden tehdä merkityksellisiä asioita ja toimia yhdessä muiden ihmisten kanssa. Työntekoon liittyy aina myös ponnisteluja ja siihen tarvitaan voimavaroja. Työhyvinvointiin vaikuttavat erityisesti henkilöstöön, työhön, työympäristöön ja organisaation tukeen liittyvät tekijät ja kehitystoimet. On tärkeää, että huomiota kiinnitetään sekä työn ja työpaikan kuormitustekijöiden hallintaan että työn voimavaratekijöiden vahvistamiseen ja lisäämiseen. (Työterveyslaitos n.d.) Työhyvinvoinnin käsite on näin ollen moninainen. Hyvinvointi on myös itseään vahvistava ilmiö. Hyvinvoiva työntekijä kokee vähemmän stressiä, pystyy käsittelemään työpaineita tehokkaammin ja on sitoutuneempi työhönsä. Hyvinvointi parantaa työssä jaksamista, ja näin se vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työpaikan ilmapiiriä.

2.2 Stressi ja sen vaikutus työhyvinvointiin

Yksityislääkäri Antti S. Mattila kertoo lääkärikirjassaan stressistä näin: Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Monet tutkijat uskovat, että miltei mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi vaikuttaa yksilöön stressaavasti. Kaikki stressi ei ole haitallista. Keskeistä on, onko stressi tilapäistä vai jatkuvaa. Määräaikaista stressiä ihminen kestää paljon paremmin. Pitkäaikainen stressi voi olla monin tavoin vaarallista. (Mattila 2022.) Stressiä voi siis olla sekä myönteistä että kielteistä. Stressi voi myös auttaa selviytymään haasteista ja vaativista tilanteista. Varsinkin työperäinen stressi voi olla jatkuvaa, ja näin heikentää työhyvinvointia ja johtaa pitkällä aikavälillä työuupumukseen tai masennukseen.

Stressiä aiheuttavat mm. alituinen kiire, sopimaton työ tai työttömyys, melu, liiallinen vastuu, perheongelmat tai äkilliset elämänmuutokset. Tärkeitä, mutta onneksi harvinaisia, stressin aiheuttajia ovat äkilliset traumaattiset tapahtumat, kuten luonnonkatastrofit, onnettomuudet ja läheisten kuolema. Ne voivat aiheuttaa akuutin stressihäiriön tai traumaperäisen stressihäiriön. Stressin aiheuttajia työelämässä voivat olla mm. työn hallinnan puute, kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, ihmissuhdeongelmat, kiusaaminen, epäoikeudenmukaisuus, epäreilu kohtelu, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute, epämääräinen työnjako ja syyllisyys tekemättömistä töistä. (Mattila 2022.)

2.2.1 Stressin vaiheet ja niiden hoito

Ensimmäisenä on hälytystila. Stressitilanteessa osa hermostosta menee taistele tai pakene – tilaan. Tällöin stressihormoneja vapautuu verenkiertoon. Reaktio valmistelee toimintaan ja tukee selviytymistä. Kun tilanne on ohi, reaktio hellittää ja normaali tila palautuu. Toisena on mukautumis- tai vastustustila. Jos stressaava tilanne jatkuu, pyrkii keho sopeutumaan siihen. Keho pyrkii palautumaan hälytystilaa edeltäneeseen tilaan, vaikka stressitekijä kuormittaa yhä. Vastustustila voi aiheuttaa ärtymistä, turhautumista ja keskittymisvaikeuksia. Kolmantena on uupumistila. Stressin jatkuessa riittävän pitkään mieli ja keho menevät uupumistilaan. Elimistö ei jaksakaan enää stressata ja taistella, vaan antaa periksi. Lyhyellä aikavälillä uupumistilasta toipumiseen auttaa vain lepo ja hellittäminen. (Mielen-terveystalo.fi n.d.) Antti S. Mattilan mukaan esimerkkejä stressin hoidosta ovat huolien jakaminen, vatvomisen vähentäminen, akkujen lataaminen, liikunta, alkoholin välttäminen, ihmissuhteiden hoitaminen, hyvät teot, työoloihin puuttuminen, huumori, optimismi ja yleispätevä viisaus (Mattila 2022).

2.3 Unenpuute ja sen yhteys työntekoon

Uni on ihmisille tärkeää. Jos yönesi jää yleensä kuutta tai seitsemää tuntia lyhyemmäksi, univaje rappeuttaa immuunijärjestelmääsi ja lisää syöpään sairastumisen riskiä yli kaksinkertaiseksi. Univaje on elämäntapatekijöistä avainasemassa, kun arvioidaan Alzheimerin tautiin sairastumisen todennäköisyyttä.

Univaje – varsin vähäinenkin – järkyttää jo viikossa verensokerin tasoa siinä määrin, että tila voidaan määritellä diabeteksen esiasteeksi. Lyhyet yöunet kasvattavat sepelvaltimoiden tukkeutumisen ja haurastumisen todennäköisyyttä, sydämen vajaatoimintaa ja aivohalvausta. Lisäksi unihäiriöt vaikuttavat kaikkiin psyykkisiin häiriöihin, niin masennukseen kuin itsetuhoisiin ajatuksiin. Unen puute kasvattaa näläntunnetta aiheuttavan hormonin määrää ja vaimentaa samalla sen rinnalla toimivaa toista hormonia, joka yleensä ilmoittaa, milloin on syöty kylliksi. Vaikka olet jo saanut tarpeeksi, haluat vain lisää syötävää. Tämä on kokemuksen osoittama väylä univajeesta kärsivien lasten ja aikuisten painonnousuun. Kun otetaan huomioon kaikki edellä esitetyt terveydelliset vaikutukset, voidaan helpommin hyväksyä kokemuksen osoittama yhteys: mitä lyhyemmät ovat yöunesi, sitä lyhyempi on odotettavissa oleva elinikäsi. (Walker 2019, 6.)

Unenpuute heikentää monia keskeisistä kyvyistä, joita tarvitaan useimmissa työtehtävissä. Neljässä amerikkalaisessa suuryrityksessä suoritetun tutkimuksen mukaan unenpuutteesta johtuvat tuottavuuden menetykset olivat noin 2 000 dollaria vuodessa työntekijää kohti. Summa kasvoi yli 3 500 dollariin henkeä kohti, kun univaje oli erityisen suuri. Tämä saattaa kuulostaa vähäpätöiseltä asialta, mutta kun suoritetaan tarvittavat laskutoimitukset, voidaan todeta yritysten nettomenetyksen olevan 54 000 000 dollaria vuodessa. Liian vähän nukkuvat työntekijät eivät ole ainoastaan vähemmän tuottavia, vähemmän motivoituneita, vähemmän luovia, vähemmän tyytyväisiä ja haluttomampia ponnistelemaan, vaan myös alttiimpia epäeettiseen toimintaan. (Walker 2019, 277.)

2.4 Rakennusalan erityispiirteet ja niiden vaikutus työhyvinvointiin

Rakentajan työnkuva on monipuolinen ja vaativa. Talonrakentaja on rakennusalan yleisosaaja. Tehtäviin kuuluvat lähes kaikki talonrakennusalan työt rakennustarvikkeiden varastoinnista ja siirrosta viimeistelyvaiheen maalaukseen ja päällysteiden kiinnittämiseen. Työssä he joutuvat käyttämään useimpia rakennustyössä käytettäviä koneita ja työskentelemään kaikenlaisissa olosuhteissa. Keskeisiä terveydellisiä fyysikaalisia riskitekijöitä rakentajan työssä ovat melu, tärinä, kylmyys ja veto. Myös huono valaistus aiheuttaa välillisesti terveydellistä

haittaa ja tapaturmavaaraa sekä heikentää työolosuhteita. Ammattitauteja fyysikaaliset tekijät aiheuttivat rakentajille vuosina 1990–2000 405, joista 381 oli melun aiheuttamia. Haitallisimmiksi työympäristössä koettiin lämpöolosuhteiden ja vedon sekä melun aiheuttamat ongelmat. (Työterveyslaitos n.d.)

Fysikaalisia kuormitustekijöitä perustusvaiheessa, runkovaiheessa, sisustusvaiheessa ja saneerausvaiheessa on monia ja keskenään erilaisia. Työasennot vaikuttavat myös kuormittumiseen oleellisesti. Yleisimpiä tapaturmien välittömiä aiheuttajia rakentajan työssä ovat työympäristön rakenteet ja erilaiset esineet ja kappaleet. Yleisimmät tapaturmatyypit ovat esineisiin satuttaminen, kaatuminen tai liukastuminen ja äkillinen ylikuormittuminen tai -rasittuminen. Yleisimpiä tapaturmavammoja ovat nyrjähdykset tai sijoiltaanmenot, pintavammat ja ruhje- ja musertumavammat. Vammat ovat kohdistuneet yleisimmin käsiin, alaraajoihin ja selkään. (Työterveyslaitos n.d.)

Ylitarkastaja Mikko Koivisto kertoo Näkökulmia työnsuojeluun – blogissaan fyysisestä kuormituksesta ja ergonomiasta näin: Jos rakennustyömaan työntekijä joutuu ramppaamaan päivän aikana useita kertoja liian kapeita, jyrkkiä ja ergonomisesti huonoja kulkuteitä, saattaa hän altistua haitallisille fyysisille kuormituksille. Pitkään jatkuessaan tällainen kuormitus voi vaarantaa työntekijän terveyden. Fiksu työnantaja ottaa huomioon kuormituksen haitat työvaiheiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Tuki- ja liikuntaelinsairauksia aiheutuu rakennustyöstä edelleen paljon. Rakennustyö on monesti urakaluonteista ja tietyt ammattiryhmät tekevät samoja työvaiheita, jolloin syntyy niin sanottua hallitsematonta toistotyötä. Erilaisia haalaushommia joutuu edelleen tekemään ja näitä töitä tekevät yleensä samat työntekijät. Kyllähän sitä nuoruuden innolla jaksaa, mutta jossakin vaiheessa kehon rajat tulevat usein vastaan. (Koivisto 2023.)

3 KYSELYTUTKIMUS JA SEN TOTEUTUS

3.1 Kyselyn tavoitteet

Tämän kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää rakennusalan työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja heidän kokemuksiaan yrityksen työhyvinvointitoimenpiteistä ja niiden toimivuudesta. Tarkoituksena oli myös saada tietoa siitä, millaisina työntekijät kokevat työhyvinvointiin liittyvät käytännöt ja kuinka ne vaikuttavat heidän päivittäiseen työhyvinvointiinsa. Kyselytutkimuksessa työntekijöiltä kysyttiin muun muassa työn mielekkyydestä ja tärkeydestä, työn ergonomiasta ja kuormittavuudesta, palautumisesta, työntekijöiden yhteishengestä ja työnteon laadusta, stressin ilmenemisestä, ja työhyvinvointitoimenpiteistä ja niiden vaikutuksesta työhön ja jaksamiseen. Kysely pyrki saamaan näihin vastausaiheisiin mahdollisimman laajan käsityksen fyysisen työntekijöiden osalta.

3.2 Kyselyn osallistujat

Kysely toteutettiin Google Forms -lomakkeen kautta. Kyselyssä oli 24 kysymystä, joiden aiheita lueteltiin edellisessä kappaleessa. Linkki kyselyyn lähetettiin yrityksen kaikille työntekijöille, jotka tekevät fyysistä rakennustyötä. Osallistujat työskentelivät eri työmailla ja heillä oli vaihteleva työkokemus rakennusalalta, mikä saattoi tuoda vastauksiin monipuolisuutta. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaukset käsiteltiin anonyymisti, jotta vastaajat pystyisivät ilmaisemaan mielipiteensä täysin vapaasti. Kysely pyrittiin suunnittelemaan siten, että se olisi helposti ymmärrettävä ja nopea täyttää, jotta mahdollisimman moni työntekijä siihen osallistuisi. Kaikki eivät kyselyyn vastanneet, vaikka vastauksia saatiinkin riittävä määrä, jotta niitä analysoimalla oli mahdollista saada riittävän kattavaa tietoa koko yrityksen työntekijöistä. Monien kysymyksien vastauksissa ilmeni hajontaa ja erimielisyyttä.

3.3 Kyselytutkimuksen tulokset ja niiden analysointi

Kyselystä saadut vastaukset analysoidaan seuraavaksi aihepiiri kerrallaan. Kuvista tulee ilmi vastaajien määrä, mikä on kaikissa kysymyksissä 17.

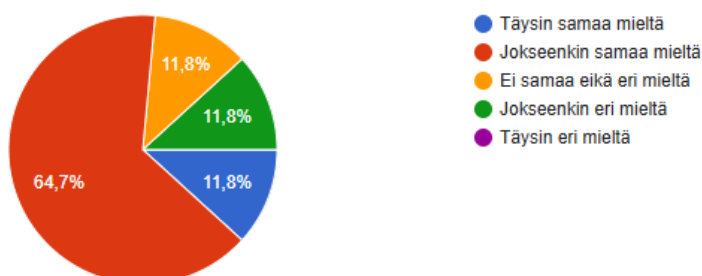
3.3.1 Työn mielekkyys ja tärkeys

KUVIOSARJA 1. Kysymysten 1–3 vastaukset.

1. Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto seuraavista väittämistä: Koen työni mielekkääksi

 Kopioi kaavio

17 vastausta

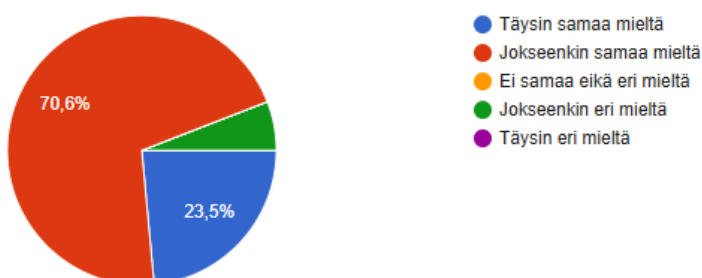


(Täysin samaa mieltä :11,8 %, Jokseenkin samaa mieltä :64,7 %, Ei samaa eikä eri mieltä :11,8 %, Jokseenkin eri mieltä :11,8 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

2. Koen, että töihin on yleisesti mukava tulla

 Kopioi kaavio

17 vastausta

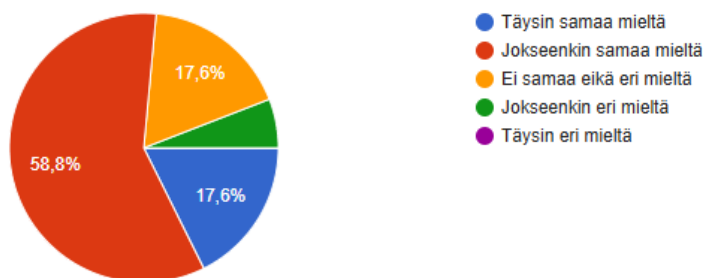


(Täysin samaa mieltä :23,5 %, Jokseenkin samaa mieltä :70,6 %, Ei samaa eikä eri mieltä :0 %, Jokseenkin eri mieltä :5,9 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

3. Koen työni tärkeäksi

 Kopioi kaavio

17 vastausta



(Täysin samaa mieltä :17,6 %, Jokseenkin samaa mieltä :58,8 %, Ei samaa eikä eri mieltä :17,6 %, Jokseenkin eri mieltä :5,9 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

Vastausten perusteella voidaan todeta työn mielekkyyden ja tärkeyden olevan hyvällä mallilla. Suurin osa oli jokseenkin samaa mieltä, mistä voidaan päätellä vastaajien olevan tyytyväisiä. Täysin samaa mieltä vastanneita oli huomattavasti vähemmän, mikä kertoo siitä, että asiat voisivat olla vielä paremmin.

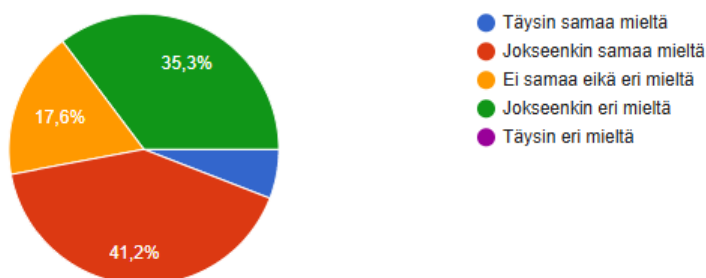
3.3.2 Työn ergonomia ja kuormittavuus

KUVIOSARJA 2. Kysymysten 4–5 vastaukset.

4. Työympäristöni on turvallinen ja ergonominen


 Kopioi kaavio

17 vastausta

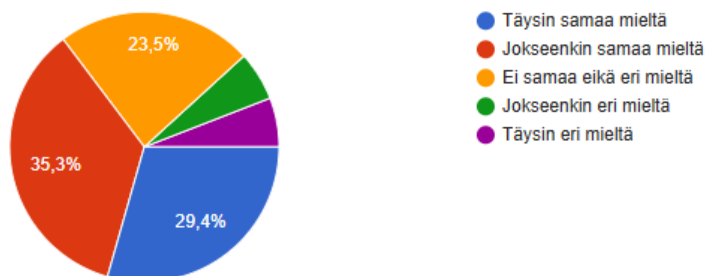


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :41,2 %, Ei samaa eikä eri mieltä :17,6 %, Jokseenkin eri mieltä :35,3 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

5. Työn kuormittavuus on sopiva omaiin voimavaroihini nähden

 Kopioi kaavio

17 vastausta



(Täysin samaa mieltä :29,4 %, Jokseenkin samaa mieltä :35,3 %, Ei samaa eikä eri mieltä :23,5 %, Jokseenkin eri mieltä :5,9 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

Turvallisuuden ja ergonomiaan liittyvästä kysymyksestä vastaajat olivat hyvin erimielisiä. Jokseenkin eri mieltä olevia oli lähes saman verran, kuin jokseenkin samaa mieltä olevia. Tähän varmasti vaikuttaa työmaiden ja työvaiheiden erilaisuus. Usein sama työntekijä tekee tietyt työvaiheet ja näin ollen, ergonomisesti huonommat työvaiheet osuvat usein samoille työntekijöille. Työnjohtajat pystyvät omalla toiminnallaan vaikuttamaan työmaan turvallisuuteen ja ergonomiaan.

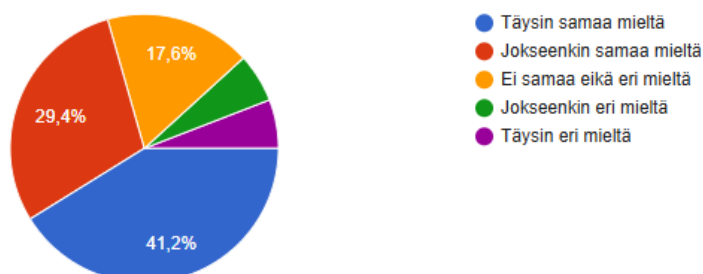
3.3.3 Työpäivästä palautuminen

KUVIOSARJA 3. Kysymyksen 6 vastaukset.

6. Minulla on riittävästi aikaa palautumiseen työpäivän jälkeen

 Kopioi kaavio

17 vastausta



(Täysin samaa mieltä :41,2 %, Jokseenkin samaa mieltä :29,4 %, Ei samaa eikä eri mieltä :17,6 %, Jokseenkin eri mieltä :5,9 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

Työpäivästä palautuminen oli vastaajien keskuudessa todella hyvällä mallilla.

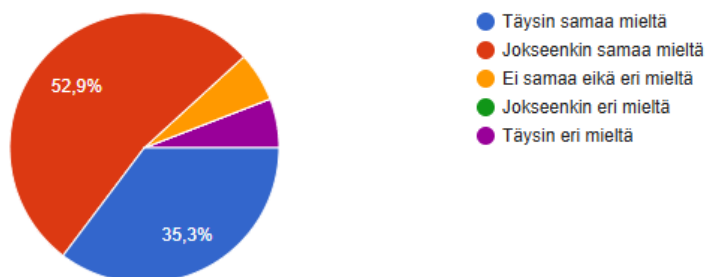
3.3.4 Yhteishenki ja työnteen laatu

KUVIOSARJA 4. Kysymysten 7–11 vastaukset.

7. Työpaikallani on hyvä yhteishenki


 Kopioi kaavio

17 vastausta

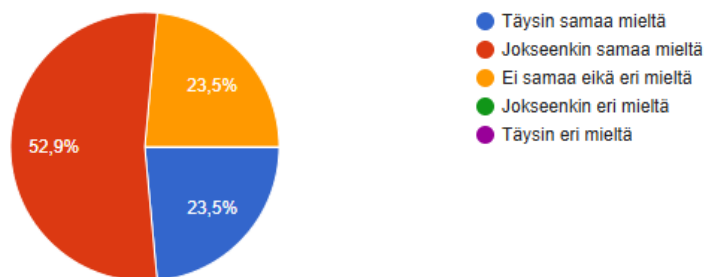


(Täysin samaa mieltä :35,3 %, Jokseenkin samaa mieltä :52,9 %, Ei samaa eikä eri mieltä :5,9 %, Jokseenkin eri mieltä :0 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

8. Koen olevani hyvä siinä mitä teen

 Kopioi kaavio

17 vastausta

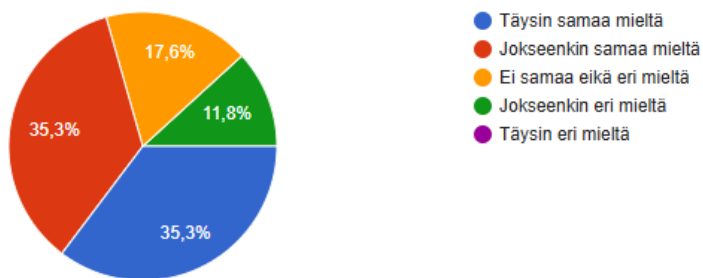


(Täysin samaa mieltä :23,5 %, Jokseenkin samaa mieltä :52,9 %, Ei samaa eikä eri mieltä :23,5 %, Jokseenkin eri mieltä :0 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

9. Minulla on tarvittavat välineet ja työkalut työni suorittamiseen


 Kopioi kaavio

17 vastausta

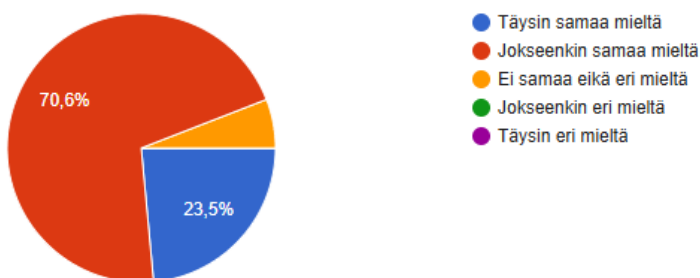


(Täysin samaa mieltä :35,3 %, Jokseenkin samaa mieltä :35,3 %, Ei samaa eikä eri mieltä :17,6 %, Jokseenkin eri mieltä :11,8 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

10. Pystyn vaikuttamaan itse työni tekemiseen


 Kopioi kaavio

17 vastausta

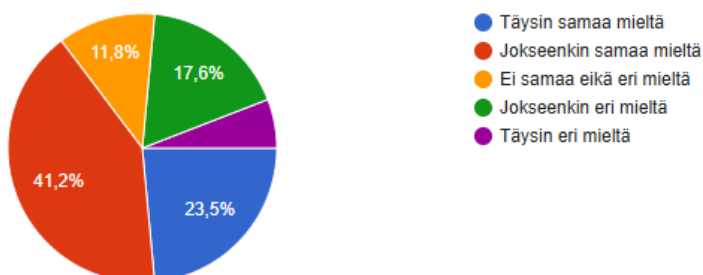


(Täysin samaa mieltä :23,5 %, Jokseenkin samaa mieltä :70,6 %, Ei samaa eikä eri mieltä :5,9 %, Jokseenkin eri mieltä :0 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

11. Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni

 Kopioi kaavio

17 vastausta



(Täysin samaa mieltä :23,5 %, Jokseenkin samaa mieltä :41,2 %, Ei samaa eikä eri mieltä :11,8 %, Jokseenkin eri mieltä :17,6 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

Vastaajien keskuudessa yhteishenki ja työnteon laatu olivat suureksi osaksi hyvällä mallilla. Osa tarvittavista välineistä ja työkaluista puuttuivat joidenkin mielestä. Tähän liittyvässä ajattelumallissa saattaa olla eroavaisuutta työnantajan ja työntekijän välillä.

Kehittymismahdollisuuksissa oli myös eriävyyttä. Noin neljäsosa oli sitä mieltä, ettei työssä kehittyminen ole heidän kohdallaan mahdollista tai se on vain pieniltä osin mahdollista. He saattavat olla todella kokeneita työntekijöitä, jotka ovat nähneet monenlaisia työmaita ja työvaiheita, eivätkä usko omien taitojensa ja tietojensa enää kehittyvän nykyisessä työssä. Toisaalta se voi olla heidän oma asiansa, haluavatko he olla avoimia ja oppivaisia uusia työmaita tai työvaiheita kohtaan.

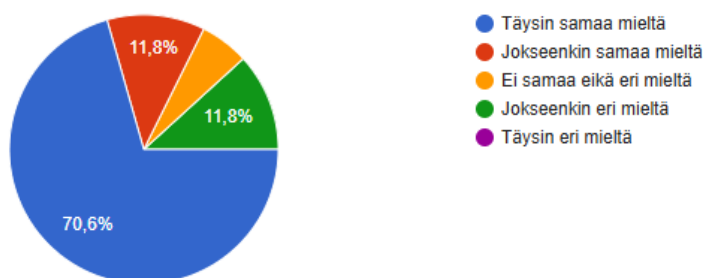
3.3.5 Stressin ilmeneminen työssä

KUVIOSARJA 5. Kysymyksen 12 vastaukset.

12. Työni ei ole liian stressaavaa

17 vastausta

 Kopioi kaavio



(Täysin samaa mieltä :70,6 %, Jokseenkin samaa mieltä :11,8 %, Ei samaa eikä eri mieltä :5,9 %, Jokseenkin eri mieltä :11,8 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

Työssä ei koettu liiallista stressiä. Vain kaksi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä työn stressaavuudesta ja yksi ei samaa eikä eri mieltä. Loput olivat sitä mieltä, ettei työ ole liian stressaavaa. Työmailla ei siis juurikaan ole huolta stressistä työntekijöiden keskuudessa.

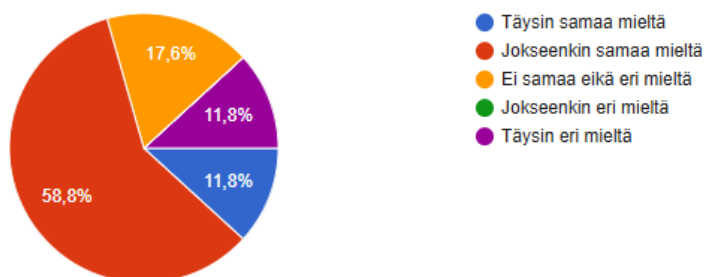
3.3.6 Työhyvinvointitoimenpiteet ja niiden vaikutus työntekoon ja jaksamiseen

KUVIOSARJA 6. Kysymysten 13–24 vastaukset.

13. Työnantaja huolehtii työntekijöidensä fyysisestä hyvinvoinnista

 Kopioi kaavio

17 vastausta

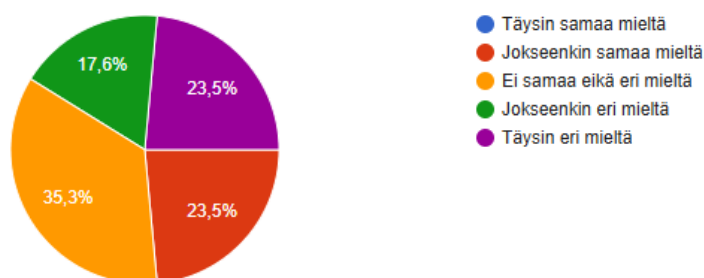


(Täysin samaa mieltä :11,8 %, Jokseenkin samaa mieltä :58,8 %, Ei samaa eikä eri mieltä :17,6 %, Jokseenkin eri mieltä :0 %, Täysin eri mieltä :11,8 %.)

14. Työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia stressin hallintaan, esim. rentoutumispäivät, työpaikkapsykologi

 Kopioi kaavio

17 vastausta

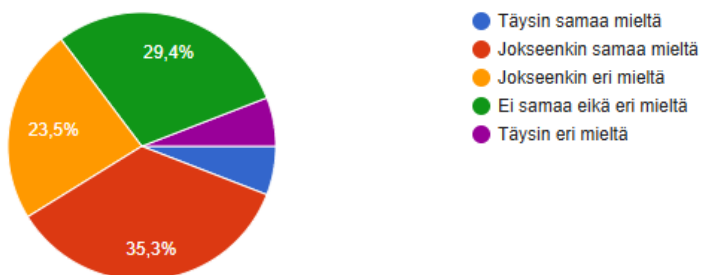


(Täysin samaa mieltä :0 %, Jokseenkin samaa mieltä :23,5 %, Ei samaa eikä eri mieltä :35,3 %, Jokseenkin eri mieltä :17,6 %, Täysin eri mieltä :23,5 %.)

15. Työpaikalla on tarjolla tukea työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttamiseksi

 Kopioi kaavio

17 vastausta

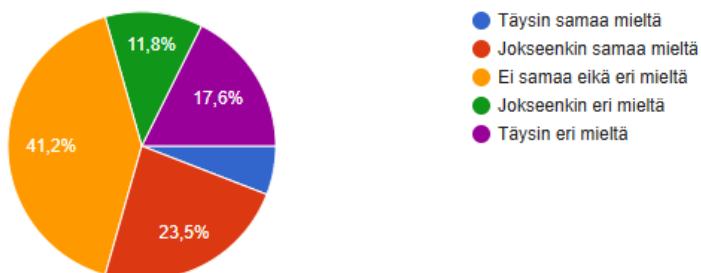


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :35,3 %, Ei samaa eikä eri mieltä :23,5 %, Jokseenkin eri mieltä :29,4 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

16. Työnantaja tukee työntekijöidensä psyykkistä hyvinvointia


 Kopioi kaavio

17 vastausta

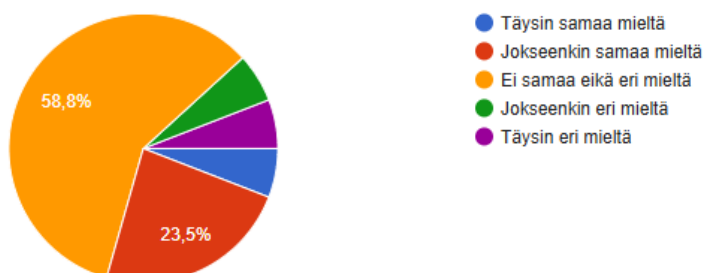


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :23,5 %, Ei samaa eikä eri mieltä :41,2 %, Jokseenkin eri mieltä :11,8 %, Täysin eri mieltä :17,6 %.)

17. Työhyvinvointiin liittyviä toimenpiteitä on helppo käyttää ja ne ovat työntekijöiden saatavilla


 Kopioi kaavio

17 vastausta

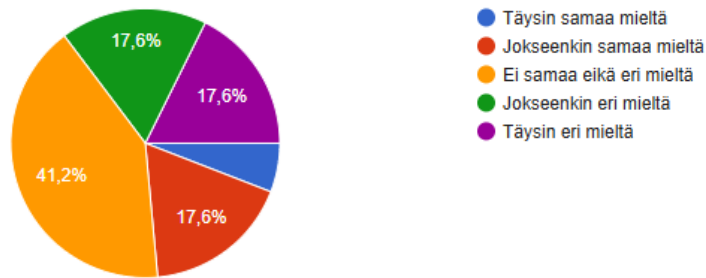


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :23,5 %, Ei samaa eikä eri mieltä :58,8 %, Jokseenkin eri mieltä :5,9 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

18. Työpaikalla tarjotaan tukea ja apua, jos työntekijä kokee stressiä tai uupumusta


 Kopioi kaavio

17 vastausta

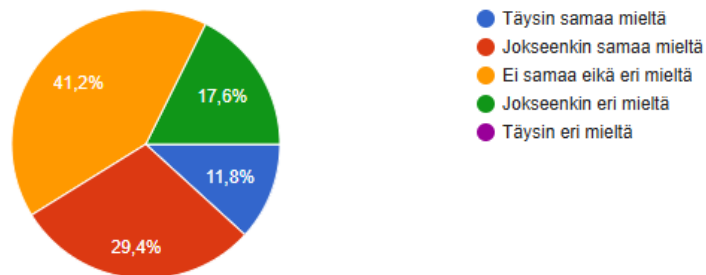


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :17,6 %, Ei samaa eikä eri mieltä :41,2 %, Jokseenkin eri mieltä :17,6 %, Täysin eri mieltä :17,6 %.)

19. Fyysiset työhyvinvointitoimenpiteet (esim. viikonloppuisin 30min liikunta, tai liikuntaedut) ovat parantaneet työkykyäni

 Kopioi kaavio

17 vastausta

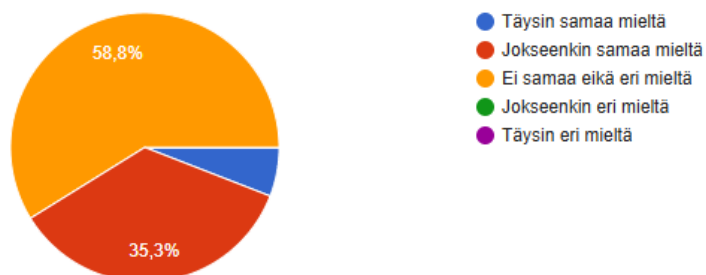


(Täysin samaa mieltä :11,8 %, Jokseenkin samaa mieltä :29,4 %, Ei samaa eikä eri mieltä :41,2 %, Jokseenkin eri mieltä :17,6 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

20. Työhyvinvointitoimenpiteet ovat parantaneet työilmapiiriä ja yhteishenkeä

 Kopioi kaavio

17 vastausta

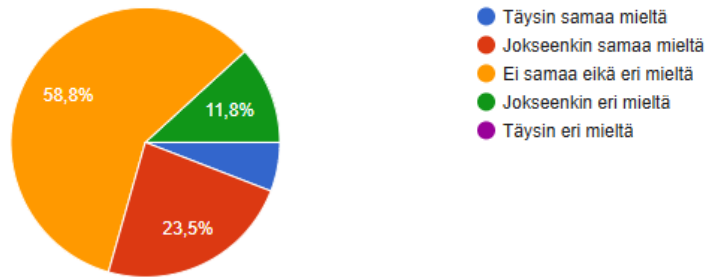


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :35,3 %, Ei samaa eikä eri mieltä :58,8 %, Jokseenkin eri mieltä :0 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

21. Työhyvinvointitoimenpiteet ovat lisänneet motivaatiota työssäni

 Kopioi kaavio

17 vastausta

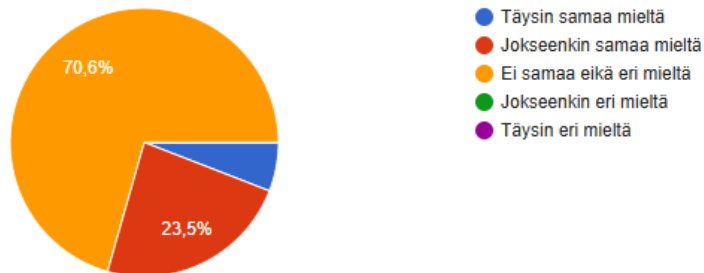


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :23,5 %, Ei samaa eikä eri mieltä :58,8 %, Jokseenkin eri mieltä :11,8 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

22. Työhyvinvointitoimenpiteet ovat auttaneet minua pitämään työ- ja vapaa-ajan tasapainossa

 Kopioi kaavio

17 vastausta

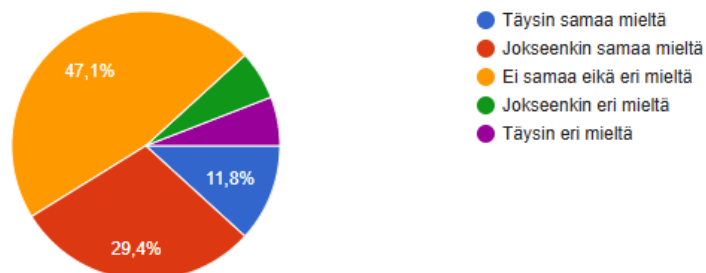


(Täysin samaa mieltä :5,9 %, Jokseenkin samaa mieltä :23,5 %, Ei samaa eikä eri mieltä :70,6 %, Jokseenkin eri mieltä :0 %, Täysin eri mieltä :0 %.)

23. Työhyvinvointitoimenpiteet ovat lisänneet luottamusta työpaikan johtoon ja työnantajaan


 Kopioi kaavio

17 vastausta

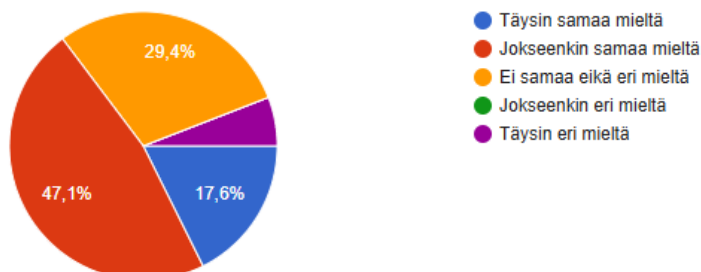


(Täysin samaa mieltä :11,8 %, Jokseenkin samaa mieltä :29,4 %, Ei samaa eikä eri mieltä :47,1 %, Jokseenkin eri mieltä :5,9 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

24. Koko organisaatio hyötty työhyvinvointitoimenpiteistä, sillä työhyvinvointi on parantanut työn tuottavuutta

 Kopioi kaavio

17 vastausta



(Täysin samaa mieltä :17,6 %, Jokseenkin samaa mieltä :47,1 %, Ei samaa eikä eri mieltä :29,4 %, Jokseenkin eri mieltä :0 %, Täysin eri mieltä :5,9 %.)

Työhyvinvointitoimenpiteistä vastaajat olivat todella epätietoisia. Kaikissa tähän liittyvissä kysymyksissä vähintään neljäsosa ei ollut samaa eikä eri mieltä, ja monessa yli puolet oli tätä mieltä. Tämä voi johtua tietämättömydestä, mitä työhyvinvointitoimenpide tarkoittaa tai miten sitä organisaatiossa hyödynnetään. Osalle varsinkin niin sanotun vanhan liiton työntekijöistä nämä toimenpiteet saattavat tuntua erikoisilta tai turhilta.

Erityistä erimielisyyttä koki kysymys työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista stressin hallintaan. Vain neljäsosa oli sitä mieltä, että se on jokseenkin hyvällä mallilla. Loput olivat eri mieltä tai eivät kumpaakaan mieltä. Tästä voi päätellä, että joko työnantaja ei tarjoa näitä asioita tai työntekijä ei tiedä, että niitä tarjotaan työntekijöille. Toisaalta vastaajat eivät välttämättä ymmärtäneet mitä kaikkea stressin hallinta on. Lisäksi suurempi osa kertoi, että työnantaja ei tarjoa tarpeeksi tukea ja apua, jos työntekijä kokee stressiä tai uupumusta. Tämäkin saattaa johtua epätietoisuudesta.

3.4 Mahdolliset toimenpiteet ja johtopäätöksiä tuloksista

Vaikka kyselyyn vastaajat kokevat työnsä mielekkääksi ja ilmapiiri on hyvä, on joillain alueilla selkeästi kehittämisen varaa. Työhyvinvointitoimenpiteissä ja niiden tiedottamisessa tai tiedon kulussa vaikutti olevan kehittämisen varaa. Suuri osa ei osaa sanoa, onko yrityksessä työhyvinvointitoimenpiteitä ollenkaan ja mitä ne tarkoittavat. Yksityiskohtaisemmasta tiedottamisesta voi olla tähän apua. Selkeämmät infopaketit tai esittelyt työhyvinvoinnin toimenpiteistä olisi hyvä saada jonnekin työntekijöiden näkyville. Työnjohtajat voisivat myös osaltaan olla tiedottavaisempia asiasta. Vastaajat eivät myöskään koe saavansa tarpeeksi tukea stressiin, tai eivät tiedä, että tukea on tarjolla. Tähänkin olisi hyvä saada esihenkilöille enemmän valmiuksia tukea työntekijöitä stressitilanteessa tai luoda selkeät kontaktit, joihin voi turvautua näissä tilanteissa. Myös kannustus avoimuuteen stressin sekä yleisesti työhyvinvoinnin ja jaksamisen suhteen auttaa työntekijöitä pääsemään helpommin tuen pariin.

Muita kehityskohteita on työskentelyn turvallisuuteen ja ergonomiaan keskittyminen ja parantaminen. Kokemukset ovat hajanaisia, mikä voi viitata siihen, että käytännöt eivät ole yhtenäisiä. Tietysti jokainen työmaa on erilainen, mutta voitaisiin silti miettiä mitä asialle pystytään tekemään. Työnjohtajia kouluttamalla voitaisiin päästä yhtenäisempiin turvallisuus- ja ergonomiakäytäntöihin. On mahdollista myös käyttää ulkopuolista asiantuntijaa, joka voi arvioida ergonomiaa eri työvaiheissa. Myös työtehtävien vaihtelu työntekijöittäin auttaisi siihen, ettei huono ergonomia kohdistu aina samoille henkilöille.

Osa vastaajista koki myös, ettei heillä ole mahdollisuuksia kehittyä työssään. Tähän voi vaikuttaa työntekijän jo omaavat taidot, työntekijän ikä ja työtehtävät. Ensimmäiseksi pitää miettiä, miten saadaan työntekijä helpommin ilmaisemaan halukkuutensa työtehtävissä kehittymiseen. Tähän auttaa koko organisaation läpi kulkeutuva luottamus. Työntekijöitä voitaisiin mahdollisuuksien mukaan siirtää sellaisille työmaille, joilla he eivät ole vielä olleet. Näin heidät saataisiin mahdollisesti uusiin työtehtäviin ja tätä kautta kehittymään työssään. Jo laskentavaiheessa voitaisiin miettiä, pystytäänkö saamaan erilaisia työmaita työntekijöille hoidettavaksi.

Monet näistä haasteista eivät välttämättä johdu puutteista itse toiminnassa, vaan työntekijöiden tiedon ja kokemusten puutteesta, mikä saattaa kertoa tarpeesta avoimemmalle viestinnälle ja esihenkilöiden roolin vahvistamiselle työhyvinvoinnin tukijoina. Esimerkiksi esihenkilöiden kanssa käytäviä kehityskeskusteluita voitaisi pyrkiä saamaan enemmän, ja niistä esiin tulleisiin ongelma-kohtiin pitäisi aidosti pystyä puuttumaan.

4 KYSELYTUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA POHDINTA

4.1 Kyselytutkimusmenetelmän arviointi

Opinnäytetyö perustuu kyselytutkimukseen, joka toteutettiin rakennusalan työntekijöille. Kyselyn vastausten perusteella voidaan tehdä suuntaa antavia johtopäätöksiä työntekijöiden kokemuksista rakennusliikkeen työhyvinvointitoimenpiteistä ja niiden vaikutuksesta työssä jaksamiseen. Tuloksia voidaan käyttää organisaation sisäisen kehitystyön tukena, mutta niiden yleisyys on rajallista. Tutkimuksen luotettavuutta tukee se asia, että vastaajat olivat työntekijöitä suoraan työmaalta, joten heillä on todella hyvä käsitys rakennustyömaalla työskentelystä. Kysymykset olivat kaikille samat, ja vastaajat olivat samanlaisissa työtehtävissä, mikä mahdollisti vastausten vertailtavuuden. Kysely toteutettiin anonyymisti, mikä todennäköisesti lisäsi vastaajien rehellisyyttä.

Toisaalta tutkimuksessa on myös heikkoutensa. Vain alle puolet organisaation kriteerit täyttävistä työntekijöistä vastasi kyselyyn. Mikäli suurin osa vastaajista edusti tiettyä osaa organisaatiosta, tuloksia ei voida yleistää koko organisaatioon tai rakennusalaan. Monessa kohdassa useat vastaajat valitsivat vastata vaihtoehdon ”ei samaa eikä eri mieltä”, mikä voi viitata esimerkiksi joko epävarmuuteen, välinpitämättömyyteen tai tiedon puutteeseen. Vastaajat saattoivat myös ymmärtää kysymykset eri tavoin. Vastauksista kävi ilmi, että kaikki eivät ymmärtäneet ”työhyvinvointitoimenpide” käsitettä.

Jotta vastauksien taustalla vaikuttavista syistä päästäisiin tarkemmin selville, kyselytutkimusta olisi mahdollista täydentää haastatteluilla, joissa henkilöstö pääsisi kertomaan tarkemmin näkemyksiään työhyvinvoinnista ja kyselytutkimuksen aiheista.

5 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millainen vaikutus työhyvinvointitoimenpiteillä on rakennusalan työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Tehty kyselytutkimus tuotti hyvää tietoa työntekijöiden kokemuksista työn mielekkyydestä ja tärkeydestä, työn ergonomiasta ja kuormittavuudesta, palautumisesta, yhteishengestä, stressistä ja työhyvinvointitoimien vaikutuksista.

Kyselyn tulokset osoittivat muun muassa sen, että työntekijät kokevat työnsä enimmäkseen mielekkääksi ja työilmapiiri on hyvä. Positiivisesti koettiin myös työpäivistä palautuminen ja työn stressittömyys. Haasteita sen sijaan ilmeni ergonomiassa ja työhyvinvointitoimenpiteiden koetuissa tuloksissa. Moni vastaaja ei osannut sanoa, mitä työhyvinvointitoimenpiteitä organisaatiossa on. Osa vastaajista koki myös, että he eivät saa riittävästi tukea esimerkiksi stressin hallintaan.

Kyselyn perusteella pystytään päättelemään, että on tärkeää lisätä tiedottamista ja selkeyttä työhyvinvointitoimenpiteisiin liittyen. Esihenkilöiden roolia tulisi parantaa ohjaajina ja tukijoina. Myös ergonomiata, työn turvallisuutta ja työntekijöiden kehittämismahdollisuuksia kannattaa tarkastella tarkemmin työmaakohtaisesti, sekä pyrkiä luomaan yhtenäisemmät käytännöt.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että vastaajat ovat jokapäiväisissä töissä rakennustyömailla ja se, että kysely toteutettiin anonyymisti. Toisaalta kaikki organisaation työntekijät eivät vastanneet kyselyyn, ja osalla vastauksista ei ollut mielipidettä asiaan, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Opinnäytetyöstä voidaan todeta, että vaikka työhyvinvointi organisaatiossa on monella osa-alueella hyvällä tasolla, on olemassa myös konkreettisia kehityskohteita, joihin panostamalla voidaan yhä edelleen parantaa työntekijöiden jaksamista, tyytyväisyyttä ja hyvinvointia, joiden kautta myös työn tuottavuutta ja laatua.

LÄHTEET

Finla.fi. 2024. Kuinka mitata henkilöstön hyvinvointia? Luettu 21.3.2025. <https://finla.fi/seo/kuinka-mitata-henkiloston-hyvinvointia/>

Koivisto, M. 2023. Haitallinen fyysinen kuormitus uhkaa rakennustyömaiden työntekijöiden terveyttä. Blogi. Luettu 3.5.2025. <https://tyosuojelu.fi/-/haitallinen-fyysinen-kuormitus-uhkaa-rakennustyomaiden-tyontekijoiden-terveytta>

Mattila, A. 2022. Stressi. Lääkärikirja. Luettu 23.3.2025. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mielenterveystalo.fi. N.d. Mitä stressi on? Luettu 23.3.2025. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/opiskelu-uupumuksen-ehkaisyn-omahoito-ohjelma/mita-stressi>

Työsuojelu.fi. 2025. Työolot – Rakennusala. Luettu 21.3.2025. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>

Työterveyslaitos. N.d. Rakennusalan ammattikohtaiset työpaikkaselvitykset – Rakentaja. Luettu 29.3.2025. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/rakentaja>

Työterveyslaitos. N.d. Työhyvinvointi. Luettu 23.3.2025. <https://www.ttl.fi/oppi-materiaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työturvallisuuskeskus. N.d. Työhyvinvointi. Luettu 29.3.2025. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Walker, M. 2019. Nukkuminen ilmiönä. Nukkumaan... Miksi nukumme – Unen voima. Helsinki: Tammi.

Walker, M. 2019. Nukkuminen ja yhteiskunta. Nukkumisen vaikutus siihen, mitä työpaikoilla tapahtuu. Miksi nukumme – Unen voima. Helsinki: Tammi.